

組織の在り方について ～コアコンピタンスの維持・向上の観点から～

今後の組織の在り方を考えるに当たって、コアコンピタンスの維持・向上は最重要課題

人材の確保・育成と組織体制の両面の改革

コアコンピタンスを支える
人材の確保・育成

新たな業務
業務の効率化

コアコンピタンスの維持・向上
に配慮した組織の構築

独立行政法人
の見直し

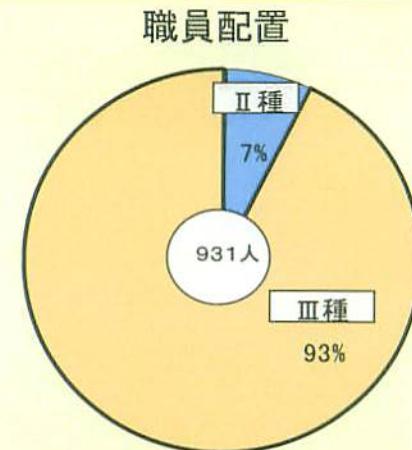
職員の採用、育成、人事運用の現状

職員採用の現状

● 独立行政法人移行後の採用実績・職員配置状況

採用実績

| | II種 (試験区分) | | III種 |
|-------|---------------|-------------------|------|
| | 事務系 (行政) | 技術系 (電気・電子・情報) | |
| 平成15年 | 0 | 2 | 54 |
| 平成16年 | 2 | 3 | 29 |
| 平成17年 | 7 | 3 | 29 |
| 平成18年 | 3 | 7 | 34 |



人材育成、人事運用の現状

【研修による育成】

階層別研修(新規採用研修、役職段階別研修)、技能研修(PC研修、統計研修)の統計センター内での実施及び各府省・財団法人、民間の研修機関等の研修への職員の派遣などにより人材を育成。

【人事運用による育成】

- ◇ 総務部、製表部(事業管理業務、情報処理業務、結果審査業務等を実施)に配属。2~3年の勤務経験後、他業務を経験。専門性の高い業務については、長期配属も実施。
- ◇ 人事交流(統計局、総務省の部局、他府省の部局業務を経験)、1回の派遣期間は2年程度。特に、統計局との間では、一体的人事運用を実施。

※ 情報処理業務については、適性をみた上で配属

優秀な人材の確保

- ◇ 組織・業務の社会的意義、魅力の社会的アピール
- ◇ 今後のコアコンピタンスを踏まえた職員採用方法等の見直し
- ◇ 研究者・専門家・民間人の任期付任用、職員の中途採用などの柔軟対応
- ◇ 新たな業務に対応できる人材の確保

優秀な人材の育成

- ◇ 今後のコアコンピタンスを踏まえたキャリアパス及び専門分野・職制別の職員配置
- ◇ 調査部門及び行政部門等との人事交流
- ◇ 次世代への専門性・ノウハウの継承
- ◇ 現行の研修の在り方の見直し

人材の確保・育成等については、これらの論点について検討を重ね、早期に戦略を策定し、改革を進める必要がある。

今後の統計センターの組織体制の検討に当たっての留意点

統計センターの組織：特定独立行政法人

我が国に基幹的統計調査の集計を担う統計センターの事務は、極めて重要かつ公共性を有するものであり、その業務の停滞は国民生活及び社会経済の安定に直接かつ著しい支障を及ぼすことから、争議行為の禁止等について法的に位置づけることが必要であり、統計センターの役員及び職員には、国家公務員としての服務規律を課する等の必要がある。（設立当時の考え方「独立行政法人統計センター法逐条解説資料」より）

平成19年度に独立行政法人の見直し

<事業の必要性、組織の有り方、業務>

主務大臣は、独立行政法人の中期目標の期間の終了時において、当該独立行政法の業務を継続させる必要性、組織の在り方、その他その組織及び業務の全般にわたる検討を行い、その結果に基づき、所要の措置を講ずるものとする。（独立行政法人通則法第35条）

<特定独立行政法人・非特定独立行政法人>

- これまで国の行政機関から移行した独立行政法人のうち56法人について見直しが行われ、特定独立行政法人51法人のうち、46法人が非特定独立行政法人（一部廃止）となっている。
- 「行政改革の重要方針」（平成17年12月24日閣議決定）では、特定独立行政法人について、国家公務員の身分を有しない者が担う場合の問題点が明確でないものはすべて非特定独立行政法人化するものとされている。

総務省評価委員会、行政減量・効率化有識者会議等による厳しい見直しが想定

○優秀な人材の確保

○優秀な人材の確保

統計センターの組織の在り方の検討に当たっては、行政改革の要請、コアコンピタンスの維持・向上、人材確保・育成等のあらゆる観点に留意することが必要

(参考) 特定独立行政法人と非特定独立行政法人の身分等に関する相違

| | 特定独立行政法人 | 非特定独立行政法人 |
|---------|---|---|
| 公務員身分 | あり | なし |
| 労働基本権 | <ul style="list-style-type: none"> ・争議権なし ・団結権あり ・団体交渉権(協約締結権)あり | <ul style="list-style-type: none"> ・争議権あり ・団結権あり ・団体交渉権(協約締結権)あり |
| 身分保障 | 法定事由でなければ、本人の意に反して、降任、休職、免職されない | 免職等の事由については、法人の長が就業規則で規定 |
| 服務等 | <ul style="list-style-type: none"> ・職務専念義務 ・守秘義務 ・兼業制限 ・離職後における営利企業への就職制限 <p>等の服務規律を国家公務員法で規定</p> | <ul style="list-style-type: none"> ・必要な規律を個別法で規定 ・その他服務に関しては法人の長が就業規則で規定 |
| 採用方法 | 国家公務員試験合格者から採用 | 法人の長の判断で自由に採用 |
| <メリット> | <ul style="list-style-type: none"> ・争議権の行使による業務の停滞のリスクがない ・行政機関との人事交流が容易 <p>等</p> | <ul style="list-style-type: none"> ・民間との人事交流について柔軟な運用が可能 <p>等</p> |
| <デメリット> | <ul style="list-style-type: none"> ・民間との人事交流について法令上制約あり <p>等</p> | <ul style="list-style-type: none"> ・争議権の行使があり業務の停滞のリスクがある ・行政機関との人事交流が煩雑 <p>等</p> |